

Будущее завода в руках молодежи *Уральский рабочий, 22 апреля 2008 г.*

Понимание того, что сегодня нужно поднимать престиж рабочих профессий, есть у каждого руководителя, кто реально оценивает ситуацию на рынке труда. Переизбыток экономистов и юристов, многие из которых зачастую не могут найти себе работу по специальности, заставляет молодых людей задумываться над иным выбором: получать техническое образование и идти работать на промышленное предприятие. Данный стереотип уже давно пора ломать, ведь это скорее недостаток информации, нежели реальное положение дел.

Специалисты поколения next

Город Полевской, Северский трубный завод (входит в состав Трубной Металлургической Компании). Традиции наставничества, тесное сотрудничество с базовым профессиональным училищем, годами отработанная система подготовки кадров и формирования кадрового потенциала позволяют говорить о преемственности поколений и умении правильно влиять на рынок труда, формировать его в интересах не только градообразующего предприятия, но и Полевского.

— Трубники первыми в городе еще несколько лет назад заговорили о том, что нынешние школьники нацелены на приобретение профессий экономистов и юристов. Они получают платное высшее образование по невостребованным специальностям и затем мучаются в поисках работы, — говорит начальник трубопрокатного цеха Юрий Губин. — Нужно поднимать престиж рабочих специальностей. На нашем предприятии разработано несколько социальных проектов, которые способствуют профориентации молодых полеван. Мы задумываемся о том, как привлечь, заинтересовать и поддержать нового работника. Сомнений нет никаких — будущее именно за техническими профессиями. Сегодня на предприятии в условиях действующего производства идет масштабная реконструкция. Новые технологии требуют постоянного обновления знаний, основательной профессиональной подготовки. Главное — помочь новичкам на начальном этапе работы, а также показать им, что профессиональный рост — реален.

Этому помогают и многочисленные мероприятия, которые организует заводской совет по работе с молодежью. Заводчане всегда с большим интересом участвуют в конкурсах профессионального мастерства и научно-практических конференциях, которые открывают новые перспективы для талантливых и перспективных молодых рабочих и специалистов.

— Откровенный разговор между разными поколениями о проблемах производства, желание ребят активнее участвовать в жизни завода, заинтересованность в результате — все это позволяет руководителям оценить потенциал молодых специалистов, сделать их своими единомышленниками, — подчеркивает председатель совета по работе с молодежью Андрей Шумейко. — Многие из ребят после удачной защиты на НПК заметно росли в должности. Каждый из руководителей гордится успехами своих талантливых и инициативных работников!

У победителей заводской НПК появляется шанс выступить на корпоративной конференции ТМК. Неоднократно ребята принимали участие и становились победителями на всероссийских и международных конференциях. Недавно представитель Северского трудного завода на четвертой российской конференции молодых специалистов «Металлургия. XXI век Николай Блаженец привез диплом «За лучший доклад». Таких ярких и инициативных ребят на этом предприятии немало. Своими разработками и новыми идеями они не только помогают в решении насущных производственных проблем, экономя предприятию огромные средства и облегчая труд металлургов, но и профессионально самореализуются.

Начальники цехов отмечают, что сегодня молодежь стала более целеустремленной. Молодые люди понимают — все зависит от того, как они проявят себя.

Олег Карманов, начальник энергетического цеха, имеет свой особый подход к тем, кто приходит устраиваться к нему на работу.

— Я всегда лично встречаюсь с теми, кто хочет работать в нашем цехе, — рассказывает Олег Борисович. — И сразу вижу, зачем человек пришел — чтобы хоть что-то заработать, или с проекцией на настоящую работу и дальнейший профессиональный рост.

— Кстати замечу, что тенденция на омоложение коллектива уже есть, — добавил начальник энергетического цеха.

Как становятся лидерами?

Интересна и очень результативна система наставничества на заводе, дающая уже на протяжении многих лет положительные результаты. Суть ее такова: все новые рабочие закрепляются за наставниками, чтобы, очутившись в практических условиях, начать работать под руководством опытного напарника. — Мы всегда ставим ребят в пару с такими мастерами, которые хотят и умеют объяснять, — тут же отмечает Олег Борисович. — Люди бывают разные — иногда профессионалы своего дела не сильно разговорчивы, а некоторые с радостью передают свой опыт.

Наставник передает знания в части безопасности труда, нормативной документации, а главное — свой бесценный опыт. В тоже время это общение — новый человек быстрее проходит период адаптации и безболезненнее вливается в новый коллектив.

— Человек, если мы хотим сделать из него хорошего специалиста, должен досконально знать всю технологию. Ему нужно понять и почувствовать, из чего складывается рабочий ритм большого цеха, что ложится в основу успешного выполнения производственного задания, — подчеркивает Юрий Григорьевич Губин, начальник трубопрокатного цеха. — Мы даем возможность человеку попробовать себя на разных участках работы, но этот процесс тщательно контролируем и помогаем молодому человеку обрести в себе уверенность и профессиональные навыки.

Сам Юрий Григорьевич охотно помогаем молодым и перспективным, которые с годами становятся гордостью цеха. Теперь в каждом цехе созданы комиссии по работе с молодежью. Их лидеры работают на общественных началах, они объединяют вокруг себя ребят и на спортивные мероприятия, и на возродившиеся слеты молодежного актива на Азов-горе, и на конкурсы профмастерства. Как правило, именно они успешно строят свою профессиональную карьеру на быстро обновляющемся предприятии, становятся примером для подражания.

Юрий Григорьевич уверен, что настоящий лидер, претендующий на следующую ступень в профессиональном росте, должен всегда отстаивать свою точку зрения, даже если иногда она неверна. Он должен учиться на своих ошибках, и не бояться их.

Сергей Вайц, гальваник в трубопрокатном цехе, уже заявил о себе как о перспективном рабочем, проявляющем в своей работе не только усердие, но и несомненные лидерские качества. Сейчас он еще имеет и общественную должность — Сергей является председателем комиссии по работе с молодежью своего цеха. По его словам, одно из самых важных достижений в работе с заводским советом по работе с молодежью — активный диалог с руководством предприятия, реальное объединение молодежи всех подразделений завода.

— Чем хорошо еще молодежное объединение — это эффективная школа воспитания лидеров, — заметил Сергей Вайц. — Самые активные никогда не остаются без внимания начальства. Ребята строят свою судьбу собственными руками, чувствуя поддержку и заинтересованность в их достижениях со стороны предприятия.

КВН – школа общения

Играть в КВН на предприятии начали давно. Меняются поколения квнщиков, но суть этого остроумного и классного зрелища остается прежней: молодые люди и в шутку, и всерьез говорят о важных проблемах, стараются тем самым привлечь внимание руководства на то, что реально волнует молодых и не оставляет их равнодушными к судьбе родного предприятия. КВН служит хорошей школой воспитания молодых кадров: они чувствуют, что их мнение ценят, к их словам прислушиваются.

Регулярно в цехах и на заводском уровне проходят разные мероприятия, такие как спартакиады, соревнования, творческие вечера, ну и, конечно же, всеми любимый КВН. Он объединяет талантливых, помогает быстрее и эффективнее налаживать внутренние коммуникации, преподносит уроки общения. Познакомившись друг с другом на спортивных и культурных мероприятиях, ребята затем и в производственных делах становятся более успешными, благодаря коммуникабельности эффективнее решают рабочие вопросы.

Строить и жить помогает

Благодаря программе ипотечного кредитования при получении жилья, построенного заводом, многие молодые семьи имеют возможность реально решать проблему жилья. Предприятие материально поддерживает молодых при вступлении в брак, выделяет средства при рождении ребенка. «Заводская» добавка к зарплате работникам детских садов позволяет быстрее решать проблему нехватки мест в дошкольных учреждениях для детей заводчан, закреплять профессиональные кадры воспитателей. Собственный лечебно-оздоровительный центр, профилакторий-санаторий, а также детский лагерь «Городок солнца» с отличным бассейном и благоустроенными корпусами – лучшие свидетельства о развитии целенаправленной программы заботы о здоровье работников предприятия и их детей.

Таковы реалии, что на сегодняшний день многие молодые жители Полевского видят свое будущее не только в родном городе, но и в постоянно растущих мегаполисах, ближайший из которых – Екатеринбург. Этот фактор, в совокупности с демографическим спадом, конечно, отражается и на количестве новых кадров на основном предприятии города. Но сегодня руководство Северского трубного завода смотрит в будущее с оптимизмом и создает все условия, чтобы молодежь оставалась в городе и строила свою профессиональную карьеру на градообразующем предприятии. Плоды этой системной работы видны уже сегодня.